



Volpris.EU

*Prisons
Managing
Volunteers in EU*

SELBSTEINSCHÄTZUNGS-TOOL

2021

Project number:: 2019-1-DE02-KA204-006497

Partner

Bremen Ministry of Justice and Constitution (Germany) – *Coordinator*

Verein Bremische Straffälligenbetreuung (Germany)

Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP (Romania)

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Portugal)

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social - CRL (Portugal)

Penitenciarul București Jilava (Romania)

Centre Europeen du Volontariat (Belgium)

Volunteer Centre in Lublin (Poland)

Authoren

Maria TOIA – researcher @ CPIP

Daiana HUBER – department coordinator @ CPIP

Department “Corrections Advancement, Urban Security & Rule of Law”

Center for Promoting Lifelong Learning CPIP

Veröffentlichungsdatum

2021

Projekt number: 2019-1-DE02-KA204-006497

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

[VOLPRIS Volunteer Coordinator Competency Profile](#) © 2019-2022 by [Erasmus+ VOLPRIS Partnership](#) (project number 2019-1-DE02-KA204-006497) is licensed under [Attribution 4.0 International](#) **(CC BY 4.0)**



1. Einleitung

Dieses Dokument wurde im Rahmen des VolPris-Projekts erstellt. Es ist Teil eines komplexen Unterfangens der Partnerschaft zur Förderung des Ehrenamtlichen in der Justizvollzugsanstalt, mit einem professionalisierten Ansatz.

Alle Projektpartner sind direkt an der Unterstützung des Strafvollzugs beteiligt und sind glauben fest an das lebenslange Lernen. Unsere Botschaft ist, dass, egal wie sehr sich das Gefängnis entwickelt hat, die Vollstreckung einer Strafe ist immer mit Schaden verbunden. Sich dessen bewusst zu sein und zu versuchen, seine Auswirkungen zu mildern, ist ein ein notwendiger Auftrag, den Gefängnisse und die Zivilgesellschaft sehr ernst nehmen sollten.

Die VolPris-Partnerschaft fördert aktiv die Zusammenarbeit zwischen lokalen Gemeinschaften und Justizvollzugsanstalten. Justizvollzugsanstalten in einem multidisziplinären Ansatz. Und einer der wichtigsten Wege, dies zu erreichen, ist Ehrenamtliches Engagement. Wir anerkennen und loben die täglichen Bemühungen der Mitarbeiter aller Justizvollzugsanstalten, da sie die Wiedereingliederung vom ersten Tag der Haft an vorbereiten. Diese Anstrengung kann nur erreicht werden mit dem Beitrag Ehrenamtlicher, die die Verbindung zur "Außenwelt" aufrechterhalten.

In unserem Projekt, in diesem Dokument und in allen anderen Ressourcen, die von der VOLPRIS-Partnerschaft erstellt wurden, ist unser Standpunkt, dass ein Gefängnis ein "lernendes Gefängnis" sein muss, in dem ein Lernkontext für die Entwicklung aller Beteiligten geschaffen wird. Dies gilt auch für den Prozess der ehrenamtlichen Arbeit:

- Ehrenamtliche sollten sich darüber im Klaren sein, dass ein Gefängnis ein besonderes Umfeld ist, das ein besonderes Verständnis erfordert.*
- Das Gefängnispersonal sollte anerkennen, dass die Ehrenamtlichen sehr wichtig sind und Ehrenamtliche von außen kennen nicht das "Tagesgeschäft", die Arbeitspraxis.*

"VolPris Hauptziel ist es, in die Qualifizierung des Ehrenamtlichen-Managements in Strafrechtssystem zu investieren. zu investieren, um die Effektivität der täglichen Arbeit der Ehrenamtlichen zu beeinflussen. Ehrenamtliche bringen in den Strafvollzug/ Strafrechtssystem etwas, das bezahlte Mitarbeiter nicht mitbringen können: die gemeinschaftliche Seite der Strafe einer Person an einem wichtigen Wendepunkt in ihrem Leben. Das System erkennt an, dass die Unterstützung durch Ehrenamtliche ein ein wichtiges 'Arbeitsinstrument' für die Eingliederung ist, das einen wirksamen Einfluss auf die Verhaltensänderung der Straftäter Verhaltensänderung und soziale Wiedereingliederung auswirken. Trotz dieser länderübergreifenden Anerkennung des Wertes der der Ehrenamtlichen für die (ehemaligen) Straftäter und ihre Kinder und

Familien, mangelt es der ehrenamtlichen Arbeit weiterhin an Ressourcen, Ausbildung und Anerkennung."

Dies ist eine der ersten Aussagen der VolPris-Partnerschaft und eine Realität, die wir die wir angehen wollen. VOLPRIS ist eine dreijährige Partnerschaft, die durch das Erasmus+ Programm finanziert wird und deren Hauptziel darin besteht, in die Qualifizierung des Ehrenamtlichen Management in Gefängnissen zu investieren, um eine effektive ehrenamtliche Tätigkeit zu unterstützen und die Fähigkeiten und Kompetenzen in diesem wichtigen Bereich. Das Projekt wird in Deutschland durchgeführt, Belgien, Polen, Portugal und Rumänien durchgeführt. Es läuft von September 2019 bis Ende August 2022.

Die Hauptziele von VOLPRIS:

1. Erkundung von Möglichkeiten des gegenseitigen Lernens zwischen Justizvollzugsanstalten und gemeinnützigen Organisationen durch die Schaffung von Austausch Austauschrahmens, der die Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Praktiken in EU-Gefängnissen Praktiken in Bezug auf das Ehrenamtliche.
2. Identifizieren Sie die wichtigsten Leistungsindikatoren zwischen den nationalen Strafvollzugsverwaltungen und Ehrenamtlichen-Organisationen in sicheren Einrichtungen, insbesondere durch die Entwicklung eines Kompetenzprofils Kompetenzprofils für Manager von ehrenamtlichen Programmen in Haftanstalten.
3. Entwickeln Sie einen Lehrplan und ein Programm zur Unterstützung der Entwicklung eines Strafrechtssystems Managerprofils für Ehrenamtliche und die Entwicklung eines europäischen Leitfadens für die Ausbildung von Ehrenamtlichen.
4. Festlegung gemeinsamer europäischer Mindeststandards für die Ausbildung von Ehrenamtlichen, die im im Strafvollzug arbeiten, und zur Bewertung der Qualität von Ehrenamtlichen-Organisationen und/oder Programme.
5. Fördern Sie die Zusammenarbeit bei der Ausbildung, um Größenvorteile und Kreativität zu nutzen, um eine gemeinsame Basisbotschaft zu gewährleisten und die Kosten für die Durchführung zu senken

2. Ehrenamtliches Engagement im Kontext

Die VolPris-Partner haben unter der Koordination von Aproximar aus Portugal eine umfassende Untersuchung über die ehrenamtliche Arbeit in Gefängnissen, die sich mit den bestehenden Praktiken, Bedürfnissen und auch der belgische Partner, das Centre Europeen du Volontariat, erstellte eine sehr detaillierte Karte des Ehrenamtlichen-Ökosystems im Gefängnis. Beide Dokumente sind auf der VopPris-Website verfügbar und sind eine unverzichtbare Lektüre für jeden, der diese einzigartige Perspektive verstehen möchte. In

den folgenden Absätzen geben wir nur einen kurzen Überblick, um an den vielschichtigen Aspekt und die Tatsache zu erinnern, dass ein Gefängnispersonal, das diese Rolle übernimmt, alle möglichen Hintergründe und Bildungsniveaus haben kann. Und aus diesem Grund ist ein flexibles Instrument erforderlich, das eine Anpassung und individuelle Gestaltung ermöglicht.

Verwendet in Bezug auf die methodische Praxis der Arbeit mit und durch Ehrenamtliche um die Ziele einer Aktivität oder einer Einrichtung zu erreichen, ist das Ehrenamtliche Management ein komplexer und weitreichender Prozess, der als Engagement, Koordination und Führung von Ehrenamtlichen verstanden werden kann. Angesichts der Vielfalt der ehrenamtlichen Tätigkeit sind Ehrenamtliche nicht auf einen bestimmten Bereich oder Praxis beschränkt, sondern sind in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens anzutreffen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf kulturellen und künstlerischen Organisationen, Justizvollzugsanstalten, Erholungszentren, politischen Parteien, Erholungseinrichtungen, öffentlichen Räumen, Notdiensten und Selbsthilfegruppen), auf allen Ebenen der politischen Entscheidungsfindung und der Interessenvertretung und in verschiedenen Organisationen, die eine Kombination aus ehrenamtlichen und bezahlten Mitarbeitern benötigen. Das Gefängnis ist eine der fesselndsten und herausforderndsten Umgebungen für Ehrenamtliche. Und lohnend für alle Beteiligten.

Die Tätigkeiten der Ehrenamtlichen hängen von der Gefängnisumgebung ab, der sie ihre Zeit widmen können aber auch administrative oder strategische Aufgaben am Schreibtisch übernehmen oder mit einem Gefangenen, die Führung im Workshop-Raum oder Unterstützungsaufgaben im Zusammenhang mit den Aufgaben im Zusammenhang mit den von der Organisation angebotenen direkten Dienstleistungen.

Ähnlich wie die Ehrenamtlichen selbst kommen auch die Personen, die mit der Verwaltung der ehrenamtlichen Mitarbeiter aus verschiedenen beruflichen und sozioökonomischen Bereichen und verfügen möglicherweise nicht eine formale oder berufliche Qualifikation für ihre spezifischen Führungsaufgaben besitzen.

Außerdem können sie direkt bei der Organisation angestellt sein, ausgelagert werden oder sogar selbst ehrenamtlich tätig sein. Die Rolle des Ehrenamtlichen-Managements kann auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis oder als zusätzliche Verantwortung zur Hauptfunktion wahrgenommen werden, je nach den Bedürfnissen und Anforderungen der Organisation.

Die Arbeit von Ehrenamtlichen Managern kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen (lokal, regional, national und/oder international), ihre Zuständigkeiten hängen von den zuvor Anforderungen ab und ihre Berufsbezeichnungen können variieren (die am häufigsten verwendeten sind Koordinator für Ehrenamtliche, Manager für Ehrenamtliche, Ressourcenmanager für Ehrenamtliche, Direktor/in für gesellschaftliches Engagement, Community Outreach Coordinator, Projekt Manager usw.). Für die Zwecke dieser Schulungsunterlage wird der Titel Manager von Ehrenamtlichen/Freiwilligen-Manager für jede

Person verwendet, die für das Engagement, die Koordination und die Leitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern verantwortlich ist.

Die Grundlage und Struktur für ein effektives Management von Ehrenamtlichen ist jedoch tief in einer Reihe von einer Reihe gemeinsamer Merkmale und Kernkompetenzen verwurzelt, trotz der großen Aktivitäten, Verantwortlichkeiten und Berufsbezeichnungen, die in der Praxis zu finden sind. In einer Führungsrolle teilt das Profil des Managers für Ehrenamtliche wichtige Elemente mit anderen Disziplinen des Personalmanagements (wie die Personalabteilung, Gemeindeentwicklung, Projektmanagement und wirtschaftliche Entwicklung), deckt aber auch eine Reihe zusätzlicher Fähigkeiten ab, die erforderlich sind, um eine beträchtliche eine Vielzahl von Aufgaben zu bewältigen und dabei das Gleichgewicht zwischen Organisationsstrategie, systematischen und methodischen Details, sozialen Beziehungen und Begeisterung für den Dienst.

Die Vielfalt des Ehrenamtes und der ehrenamtlichen Praxis im 21. Jahrhundert bringt Komplexitäten und Herausforderungen mit sich, die sich auch im Management von ehrenamtlichen Mitarbeitern. Fachleute, die diese Art von Führungsposition übernehmen, müssen in der Lage sein, eine besonders wertvolle und vitale menschliche Ressource zu mobilisieren und zu erhalten, eine Fähigkeit, die in formale Kompetenzprofile gefasst wurde. Damit solche Profile zugänglich und leicht verständlich sind, können den erforderlichen Fähigkeiten vertraute, funktionale Namen zugeordnet werden.

Palette der erforderlichen Fähigkeiten zugeordnet werden. Die Vielfalt des Vokabulars ermöglicht es den Managern der Ehrenamtlichen, ihre Rollen effizienter zu beschreiben und gleichzeitig neue Wege der Annäherung an solche Rollen durch multidisziplinäre Perspektiven. Außerdem werden durch die Verbindung mit anderen Berufen, die die gleichen Kompetenzen und Praktiken haben, werden die Manager von Ehrenamtlichen indirekt dazu veranlasst, die Auswirkungen ihrer Rolle auf den Einzelnen neu zu bewerten, Organisationen und das größere gesellschaftliche Umfeld zu überdenken.

3. der multidisziplinäre Ansatz für das Management Ehrenamtlicher

Ehrenamtliche sind eine einzigartige menschliche Ressource, um den Auftrag und die Organisationsvision in der Strafjustiz. Sie sind auch eine wertvolle Ressource zur Aufrechterhaltung der Verbindung zwischen dem Gefängnis und der lokalen Gemeinschaft aufrechtzuerhalten, den Wiedereingliederungsprozess zu unterstützen und manchmal eine Lebenslinie zu bieten. Eine qualifizierte und kompetente Führung stellt sicher, dass Ergebnisse und Auswirkungen erzielt werden und dass das ehrenamtliche Engagement nachhaltig ist. Das ist der Grund Deshalb investiert VolPris in die Entwicklung professioneller Lernpfade für alle Gefängnismitarbeiter, die diese Rolle übernehmen.

Das Management von Ehrenamtlichen in einem Gefängnis ist heutzutage genauso herausfordernd und komplex, wie die Tätigkeit eines Ehrenamtlichen. Es ist ein feines Gleichgewicht zwischen der Leidenschaft für die geleistete Arbeit, der Liebe zu den Menschen und den zwischenmenschlichen Beziehungen, dem Blick für die operativen Details und dem Verständnis für die strategische Ausrichtung der Organisation. Die Rolle der Ehrenamtlichen-Manager ist entscheidend für die Mobilisierung und Erhaltung dieser wertvollen Ressource, die die lokale Gemeinschaft in das Gefängnis investiert: ihre Ehrenamtlichen.

Wie bereits erläutert, verfügt die Partnerschaft über ein großes Maß an Fachwissen im praktischen im Bereich der Arbeit im Gefängnis, sowohl als interne Mitarbeiter als auch als externe zivilgesellschaftliche Initiativen. Außerdem hat jeder Partner eine ausgedehnte nationale Feldforschung durchgeführt, um zu untersuchen, was es was es braucht, um ein ehrenamtlicher Manager zu sein. Und die Daten zeichnen ein komplexes, fast superheldenhaftes ähnliches Porträt, aber auch einen realistischen und bodenständigen Ansatz. Der Manager eines Ehrenamtlichen sollte einer sein:

- Entwicklungsstrategie; Analyse der Arbeit und Delegieren von Aufgaben; Präsentation vor Gruppen Zielsetzung und Zielvorgabe
- Botschafter des Ehrenamtlichen; Schriftliche Mitteilungen entwickeln und verbreiten; Geschichten erzählen, um einen Punkt zu illustrieren; Begeisterung für das Ehrenamtliche vermitteln
- Aufbau von Beziehungen, Netzwerken und Verbindungen; Nutzung zwischenmenschlicher Fähigkeiten zum Aufbau von Beziehungen; Verständnis für die Bedürfnisse der Gemeinschaft
- Talentmanager, der die Vorzüge der Ehrenamtlichen identifiziert und den richtigen Kontext schafft; Trainingsaktivitäten moderieren; Ehrenamtliche prüfen und vermitteln; Prinzipien und Strategien der Rekrutierung verstehen
- Datenmanager; Daten analysieren und Empfehlungen aussprechen; Aufzeichnungen führen
- Inspirierende Führungspersönlichkeit; Sicherstellung eines fairen und inklusiven Kooperationsumfelds; Konflikte lösen; Andere motivieren

Die Herausforderung, die die VolPris-Partnerschaft angenommen hat, besteht darin, diese Wunschliste einer Idee Porträt in ein praktisches Entwicklungsinstrument zu verwandeln, das:

- ein neues Narrativ zur Beschreibung der Realität eines ehrenamtlichen Managers im Gefängnis auf die Tagesordnung der europäischen Öffentlichkeit setzt.

- einen neuen Denkprozess über die Auswirkungen des Managements von Ehrenamtlichen in Gefängnissen in Gang setzt, Auswirkungen, die sich auf die Ehrenamtlichen selbst, das Gefängnisumfeld und die lokale Gemeinschaft auswirken. Dies kann eine Aktion an vorderster Front gegen die zahlreichen Vorurteile und Klischees sein, die das Ehrenamtliche, das Gefängnis und die Mischung aus beidem umgeben.

- Fachleute, die Ehrenamtliche betreuen, dazu inspirieren, eine neue, frische Perspektive des lebenslangen Lernens, der Selbstentfaltung, der beruflichen Entwicklung und der Verbindung mit anderen ähnlichen Fachleuten einzunehmen.

Der von der VolPris-Partnerschaft gewählte Ansatz, der diese komplexe Realität widerspiegelt, besteht darin:

1. Praktiker und Feldforschung in einen Koproduktionsprozess einzubeziehen, um Kontext und Bedürfnisse zu identifizieren

2. Entwicklung eines Kompetenzprofils und eines dazugehörigen Instruments zur Selbsteinschätzung, um das Niveau eines Fachmanns zu einem bestimmten Zeitpunkt zu reflektieren und zu positionieren

3. Empfehlen Sie einen Weg des lebenslangen Lernens für Fachleute, der ein selbstgesteuertes Studium, gemischte Lernmöglichkeiten und digitale Instrumente kombiniert und von einer Gemeinschaft von Praktikern im europäischen Kontext unterstützt wird.

4. Kompetenzen, Profile, Rahmen

Was sind Kompetenzen?

Kompetenz ist die Fähigkeit einer Person, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen für einen bestimmten Zweck einzusetzen, um die Anforderungen einer bestimmten Aufgabe und eines bestimmten Arbeitsumfelds erfolgreich zu erfüllen. Diese grundlegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten werden oft mit erfolgreicher Leistung in Verbindung gebracht. Leistung verbunden und sind in einem breiten Spektrum von Tätigkeitsbereichen, Verantwortlichkeiten und Fachkenntnissen von Vorteil und gefragt, ohne dass sie auf einen Bereich, eine Rolle oder einen Job beschränkt sind. Aufgrund ihrer Anpassungsfähigkeit wurden Kernkompetenzen für die Schaffung von Jobrollen verwendet und Rahmenwerke, die in zahlreichen Organisationen verwendet werden. Es ist nicht verwunderlich, dass gut definierte Kernkompetenzen, die für bestimmte Rollen festgelegt wurden, die Leistung von Mitarbeitern und Management fördern. Leistung bei Mitarbeitern und Management fördern, da sie klare Richtlinien, Strukturen und formale Erwartungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen und ermöglichen eine definierte Systematisierung von Schulungsmaterialien.

Was sind die Vorteile der Verwendung von Kompetenzen?

Rollen und Stellenbeschreibungen, die mit Blick auf Kernkompetenzen erstellt wurden, betrachten Veränderungen und Herausforderungen als Chancen, aus denen man lernen kann, und liefern Ergebnisse, das Wachstum des Einzelnen in einem bestimmten Kontext. Darüber hinaus werden die Lernbedürfnisse angesprochen und die Suche nach Ressourcen und Beratung, um die Entwicklung zu fördern, ermöglicht die die Artikulation von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die von Person zu Person unterschiedlich sein können, ohne den individuellen Fortschritt oder dessen Fehlen auf einen allgemeinen Ansatz zu reduzieren. Kompetenzen können dazu verwendet werden, Prioritäten und Aktionspläne zu erstellen, den Fortschritt und die Entwicklung, aber auch zur Beurteilung der eigenen gegenwärtigen Eigenschaften, Stärken und Schwächen, und die Verfolgung von Zielen mit Beharrlichkeit und strukturiertem Optimismus zu fördern. Die Wirksamkeit von kompetenzbasierten Ansätzen zeigt sich am deutlichsten in der hohen organisatorische Leistung, die durch die aktive Überprüfung des Potenzials, des Fortschritts und der Entwicklung des Einzelnen. Darüber hinaus ist die Konsistenz der organisatorischen Praktiken, die fairen und transparenten Strategien zur Leistungsbeurteilung und die ründliche Analyse des Schulungsbedarfs, die durch kompetenzbasierte Ansätze hervorgebracht werden Ansätze die erfolgreiche Entwicklung von klar definierten Erwartungen und Verhaltensrichtlinien, standardisierten Prozessen und impliziter individueller selbstwahrnehmung.

Was ist ein Kompetenzrahmen, ein Profil und eine Karte?

Ein Kompetenz Framework ist die Struktur, auf der ein Kompetenzprofil aufgebaut werden sollte aufbauen sollte, in dem jede Kompetenz von Interesse umrissen und klar definiert wird. Diese Struktur betont die Anforderungen der Schlüsselrolle und bildet die Grundlage für einen umfassenden Entwicklungsplans und einer Strategie zur Leistungsbewertung. Kompetenz-Rahmenwerke sind ein nützliches Instrument zur Unterstützung von Talentstrategien und Praxisanleitungen in einer Vielzahl von Bereichen im Zusammenhang mit dem Personalmanagement, insbesondere wenn ihre Entwicklung die Bedürfnisse der Organisation und der Rolle sowie das Ethos und die Grundwerte der Organisation genau widerspiegelt. Werte der Organisation widerspiegelt. Trotz seiner kontextbezogenen Struktur kann der Rahmen innerhalb der Organisation unterschiedlich angewandt werden, solange er als Referenzpunkt bei der gemeinsame Erwartungen an Wissen, Fähigkeiten und Leistung zu definieren.

Ein Kompetenzprofil ist ein detailliertes Dokument, das den Kompetenzrahmen als Ausgangspunkt verwendet, um klar festzulegen, was der Einzelne in seiner in ihrer Rolle erfolgreich zu bewältigen. Dies kann eine Vielzahl von sekundären Fähigkeiten umfassen, unterstützendes Wissen und Fähigkeiten, die für die umfassende Ausführung jeder Kompetenz. Kurz gesagt, das Profil hebt die wichtigsten Anforderungen hervor, indem es sie in Hauptkategorien, die die gesamte Rolle, Funktion oder Tätigkeit ausmachen. Diese Anforderungen werden in Form von Leistung definiert und beschreiben, was die Person fähig sein sollte, seine Aufgaben zu erfüllen.

Diese Informationen werden häufig in einem einseitigen Diagramm, einer so genannten *Karte der Kompetenzen*, zusammengefasst, die als Rahmen für die für die Entwicklung zukünftiger Schulungen und Leistungsbeurteilungen verwendet werden kann.

Wie werden die Kompetenzen nachgewiesen?

Indem man sich auf die praktische Demonstration der gewünschten Ergebnisse durch den Lernenden konzentriert, ist kompetenzbasiertes Lernen ein partizipativer Prozess, der die wichtigsten Wissensergebnisse vorstellt und sie durch eine Vielzahl von Methoden demonstriert, einschließlich u.a. durch Empfehlungsschreiben, persönliche Reflexionen, Muster der entwickelten Produkte und Zertifikate. Der fortlaufende Prozess von Wachstum, Entwicklung und Lernen wird im Laufe der Zeit hervorgehoben, und die Ergebnisse können für die eigene Reflexion über die Lernreise selbst sowie für die Demonstration der erworbenen Kompetenzen.

Warum über Kompetenzen nachdenken?

Es wurde beobachtet, dass kompetenzbasierte Fragen erfolgreich in den Rekrutierungsprozessen. Fragen, die sich auf spezifische Kontexte und Kompetenzen beziehen helfen Arbeitgebern zu verstehen, wie die Person, die sie interviewen, in einer in einer bestimmten Situation reagieren würde und ob sie in der Lage sind, ihre Antwort so zu strukturieren eine in einem bestimmten Kontext erforderliche Fähigkeit hervorzuheben. Szenariobasierte Fragen können unterschiedlich strukturiert werden, so dass der Interviewer Teile der Frage stellen kann und den Befragten zu ermutigen, seine Antwort klarer zu strukturieren (zum Beispiel könnte sich die erste Frage darauf beziehen, ob der könnte sich die erste Frage darauf beziehen, ob die Person über Konfliktlösungsfähigkeiten verfügt, gefolgt von einer Frage, in der nach einem Beispiel gefragt wird, in dem die Person diese Fähigkeiten einsetzen musste).

Module, die für die Strukturierung eines Ansatzes für berufsrelevante Kompetenzen wurden entwickelt, um den Einzelnen bei seiner Selbstreflexion zu unterstützen, damit er ihre eigenen Fähigkeiten sorgfältig zu prüfen, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und die wichtigsten Fähigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse zu formulieren, die sie für eine bestimmte Position oder Organisation geeignet sind.

5. Das Profil

Frage, die der zukünftige Lernende sieht	Antwort, die der zukünftige Lernende geben kann	Reaktion des Systems basierend auf der Eingabe des Lernenden	
Haben Sie Erfahrung in der Arbeit mit Ehrenamtlichen im Gefängnis?	Ja	NACHRICHT AN DEN LERNENDEN	Bitte bedenken Sie, dass die von uns vorgeschlagenen Module eine Umformulierung Ihrer Erfahrungen und eine Reflexionsübung über Ihre eigene Praxis sind. Denken Sie auch daran, dass Sie Gespräche mit Kollegen führen müssen, auf die sich Ihre Tätigkeit auswirkt. Bedenken Sie, dass die Arbeit mit Ehrenamtlichen im Gefängnis abteilungsübergreifend und multidisziplinär ist.
		WIRKUNG DES SYSTEMS	Weitere Verfeinerung erforderlich Schlagen Sie die Module 1 (Einführung in die Ehrenamtliche Tätigkeit im Strafrechtssystem und im Gefängniskontext) und 2 (Menschenrechte im Gefängniskontext - Rehabilitationsperspektive) im individuellen Lernprozess als OPTIONALE Lektüre vor
	Nein	NACHRICHT AN DEN LERNENDEN	Bitte gehen Sie alle weiteren vorgeschlagenen Module durch und bedenken Sie, dass es auch eine empfohlene Lektüre gibt, die Sie bei diesem Lernprozess unterstützt.
		WIRKUNG DES SYSTEMS	Alle Module sollten empfohlen werden Beziehen Sie die Module 1 (Einführung in die ehrenamtliche Tätigkeit im Strafrechtssystem und im Gefängniskontext) und 2 (Menschenrechte im Gefängniskontext - Rehabilitationsperspektive) in den individuellen Lernprozess als die wichtigsten Kernlernmaterialien ein, mit einer MUSS-Note

<p>Arbeitet Ihr Gefängnis bereits mit Ehrenamtlichen im Rahmen eines strukturierten Programms?</p>	<p>Ja</p>	<p>NACHRICHT AN DEN LERNENDEN</p> <p>Wir möchten Sie ermutigen, die VolPris-Lernerfahrung als eine Möglichkeit zu nutzen, Ihren Ansatz aufzufrischen und neu zu formulieren, indem Sie unsere empfohlenen Module unter Berücksichtigung von 3 Hauptperspektiven / Praktiken durchgehen:</p> <p>a) Verwenden Sie einen Lernansatz der "reflektierenden Praxis", der die Teilnehmer dazu ermutigt, zu beobachten, zu reflektieren und zu handeln. Im Mittelpunkt von VolPris steht der Gedanke, dass Sie durch die Reflexion Ihrer Arbeit besser werden können. Da das Ehrenamtliche in so vielen verschiedenen Umgebungen stattfindet und viele verschiedene Formen annimmt, ist dies kein Kurs, der die richtige Antwort vorgibt, sondern Sie ermutigt, die richtigen Fragen zu stellen.</p> <p>b) Verstehen Sie das Ehrenamtliche im Strafvollzug als eine multidisziplinäre Tätigkeit, die Kenntnisse aus den Bereichen Justiz, Personalwesen, Sozialarbeit, Management, Kommunikation, Psychologie, etc. erfordert.</p> <p>c) Verstehen Sie das Ehrenamtliche als eine abteilungsübergreifende Tätigkeit, mit einem Ansatz, der das gesamte Gefängnis umfasst.</p>
		<p>WIRKUNG DES SYSTEMS</p> <p>Weitere Verfeinerung erforderlich</p> <p>Eine Empfehlung zur weiteren Lektüre über reflektierte Praxis und zur Re-Evaluierung von Ehrenamtlichen-Programmen ist erforderlich. Ein Schwerpunkt sollte auf der Wiederaufnahme von Ehrenamtlichen-Programmen nach einer Unterbrechung, wie sie durch die Pandemieausbrüche verursacht wurde, liegen.</p>

	Nein	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">NACHRICHT AN DEN LERNENDEN</p>	<p>Bitte gehen Sie alle weiteren vorgeschlagenen Module durch und bedenken Sie dabei, dass Sie einen komplexen Prozess einrichten und keine One-Man-Show sind. Bevor Sie beginnen, vergewissern Sie sich bitte, dass Sie alle erforderlichen Genehmigungen, Berechtigungen und die Unterstützung der Geschäftsleitung haben. Außerdem müssen Sie sich der Mitarbeit der Kollegen aus den verschiedenen Abteilungen versichern. Und ziehen Sie in Erwägung, eine Bewertung dessen vorzunehmen, was genau Ihr Gefängnis braucht, was es bisher getan hat, was es tun kann und was es bereit ist zu tun. Vergessen Sie nicht, eine Bewertung der Gemeinschaft vorzunehmen und zu prüfen, welche externen Ressourcen für das Ehrenamtliche vorhanden sind.</p> <p>Alle VolPris-Module sind relevant, aber in Zusammenarbeit mit der Gefängnisleitung sollten Sie sich diese genauer ansehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung in die ehrenamtliche Arbeit im Strafvollzug und im Gefängniskontext - Gestaltung und Durchführung von Ehrenamtlichen-Programmen im Gefängniskontext - Kooperative Partnerschaften zwischen Gefängnisdiensten und Organisationen der Zivilgesellschaft - Ehrenamtliche Arbeit neu denken - Kreativität, Digitalisierung und eine grüne Einstellung
		<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">WIRKUNG DES SYSTEMS</p>	<p>Nehmen Sie die Module 1 (Einführung in die Freiwilligenarbeit im Strafjustizsystem und im Gefängniskontext), 3 (Das Profil des Koordinators für Freiwilligenarbeit & das Profil des Koordinators für Freiwilligenarbeit im Gefängniskontext) und 10 (Kooperative Partnerschaften zwischen Strafvollzugsdiensten und Organisationen der Zivilgesellschaft) in den</p>

			<p>individuellen Lernprozess als die wichtigsten Kernlernmaterialien auf, mit einer MUSS-Note</p> <p>Einige Empfehlungen zur weiteren Lektüre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie man das Ehrenamtliche Programm startet - Wie man sich Ziele für das Ehrenamtliche Programm setzt - Wie man mit dem oberen Managementteam über Ressourcen und die Zuteilung von Gefängnispersonal, Zeitplanung usw. spricht - Wie man die Bedürfnisse des Gefängnisses und die Möglichkeiten der bestehenden ehrenamtlichen Angebote in Zusammenarbeit mit dem Managementteam und dem zuständigen operativen Personal bewertet.
--	--	--	--

Haben Sie irgendeinen Anteil an der Planung und Entwicklung von Strategien für Ihr Gefängnis?	Ja	NACHRICHT AN DEN LERNENDEN	<p>Ehrenamtliche Arbeit im Gefängnis muss multidisziplinär und gemeinschaftlich koordiniert werden. Vor allem im Zusammenhang mit einigen Managementaufgaben müssen Sie sich nach der VolPris-Lernerfahrung bewusst sein, dass Sie ein Team zusammenstellen müssen, um ein ehrenamtliches Programm umsetzen zu können. Da Gefängnisse in Bezug auf Status und Funktionen ziemlich starr sind, brauchen Sie die PR des Gefängnisses für die Kommunikation mit der lokalen Gemeinschaft, Sie brauchen den Sicherheitsverantwortlichen, der Sie bei der Überprüfung, Planung und Überwachung der Schichten unterstützt, Sie brauchen alle Kollegen, um ihre Bedürfnisse zu überprüfen. Ziehen Sie also in Erwägung, Ihre Lernfortschritte und Ihre Reflexionsaufgaben mit einem solchen Team zu teilen.</p>
---	----	----------------------------	--

		WIRKUNG DES SYSTEMS	Beziehen Sie die Module 3 (Das Profil des Koordinators für Ehrenamtliche & das Profil des Koordinators für Ehrenamtliche im Gefängniskontext), 5 (Design und Durchführung von Ehrenamtlichen-Programmen im Gefängniskontext) und 11 (Monitoring, Evaluation und Replizierbarkeit von Ehrenamtlichen-Programmen/Interventionen) in den individuellen Lernprozess als die wichtigsten Kernlernmaterialien ein, mit einer MUSS-Note
	Nein	NACHRICHT AN DEN LERNENDEN	Es ist äußerst wichtig, dass Sie sich bei spezifischen Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung eines Programms mit Ehrenamtlichen in Ihrem Gefängnis mit dem Leitungsteam absprechen und zusammenarbeiten. Sie werden nicht in der Lage sein, die ehrenamtlichen Aktivitäten als kohärentes Programm einzurichten oder zu entwickeln, wenn das Leitungsteam nicht mit Ihnen zusammenarbeitet. Es gibt bestimmte Aspekte der VolPris-Schulung, die für Ihr Leitungsteam von großer Bedeutung sein könnten, und wir schlagen vor, dass Sie die Module 3, 5 und 11 gemeinsam besprechen

		WIRKUNG DES SYSTEMS	<p>Bieten Sie an, die Module 3 (The Volunteering Coordinator Profile & the Volunteering Coordinator Profile in prison context), 5 (Design and Delivery of Volunteering Programmes in prison context) und 11 (Monitoring, evaluation and replicability of volunteering programmes/interventions) herunterzuladen, um sie mit dem Managementteam zu besprechen, da sie für eine individuelle Lernerfahrung nicht relevant sind</p> <p>Nehmen Sie die Module 3 (Das Profil des Koordinators für Ehrenamtliche & das Profil des Koordinators für Ehrenamtliche im Gefängniskontext), 5 (Gestaltung und Durchführung von Programmen für Ehrenamtliche im Gefängniskontext) und 11 (Überwachung, Bewertung und Replizierbarkeit von Programmen/Interventionen für Ehrenamtliche) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess auf.</p>
--	--	---------------------	---

Haben Sie irgendeinen Vermerk in der Öffentlichkeitsarbeit oder Kommunikation für Ihr Gefängnis?	Ja	NACHRICHT AN DEN LEHNENDEN	-
		WIRKUNG DES SYSTEMS	Beziehen Sie die Module 8 (Aufbau sicherer Beziehungen zu Gefangenen) und 10 (Kooperative Partnerschaften zwischen Strafvollzugsdiensten und zivilgesellschaftlichen Organisationen) in den individuellen Lernprozess als die wichtigsten Kernlernmaterialien ein, mit einer MUSS-Note
	Nein	NACHRICHT AN DEN LEHNENDEN	Um dem Strafvollzug und der lokalen Freiwilligengemeinschaft Ihr Programm richtig zu vermitteln, müssen Sie mit dem Sprecher und der PR-Abteilung des Gefängnisses zusammenarbeiten. Sie müssen als aktiver Teil Ihres Teams einbezogen werden und alle Botschaften zur Unterstützung des Ehrenamtlichen-Programms aussprechen.

		WIRKUNG DES SYSTEMS	<p>Bieten Sie an, die Module 8 (Aufbau sicherer Beziehungen zu Gefangenen) und 10 (Kooperative Partnerschaften zwischen Strafvollzugsdiensten und zivilgesellschaftlichen Organisationen) herunterzuladen, damit sie mit dem Experten für Öffentlichkeitsarbeit des Gefängnisses besprochen werden können, da sie für eine individuelle Lernerfahrung nicht relevant sind</p> <p>Nehmen Sie die Module 8 (Aufbau sicherer Beziehungen zu Gefangenen) und 10 (Kooperative Partnerschaften zwischen Gefängnisdiensten und zivilgesellschaftlichen Organisationen) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess auf.</p>
--	--	---------------------	--

Haben Sie einen Anteil an der Sicherheit Ihres Gefängnisses?	Ja	NACHRICHT AN DEN LERNENDEN	-
		WIRKUNG DES SYSTEMS	Binden Sie die Module 7 (Schutz, Sicherheit und Sicherheitsanweisungen) und 9 (Ethik im Ehrenamtlichen) in den individuellen Lernprozess als die wichtigsten Kernlernmaterialien ein, mit einer MUSS-Markierung
	Nein	NACHRICHT AN DEN LERNENDEN	Die Sicherheit beginnt bereits auf dem Parkplatz, sobald Ihre Ehrenamtlichen das Gefängnisgelände betreten. Und sogar schon vorher, beim Überprüfungsprozess der Vorschulung, könnten Sie die Chance haben, zu liefern. Daher ist es wichtig, im Koordinationsteam Kollegen zu haben, die einen reibungslosen Sicherheitsprozess gewährleisten können, die die Ehrenamtlichen mit den erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen vertraut machen können und die in einem Umfeld von Respekt und Anstand jegliche Sicherheitsprobleme verhindern können. Bitte arbeiten Sie mit Ihrem Sicherheitsteam zusammen und besprechen Sie Ihren VolPris-Lernpfad.

		WIRKUNG DES SYSTEMS	<p>Bieten Sie an, die Module 7 (Schutz-, Sicherheits- und Sicherheitsanweisungen) und 9 (Ethik in der ehrenamtlichen Arbeit) herunterzuladen, damit sie mit dem Sicherheitsteam des Gefängnisses besprochen werden können, da sie für eine individuelle Lernerfahrung nicht relevant sind</p> <p>Binden Sie die Module 7 (Schutz-, Sicherheits- und Sicherheitsanweisungen) und 9 (Ethik in der ehrenamtlichen Arbeit) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess ein.</p>
--	--	---------------------	---

Haben Sie irgendwelche gesundheitlichen Bedenken gegen Ihr Gefängnis?	Ja	NACHRICHT AN DEN	-
		WIRKUNG DES SYSTEMS	Modul 6 (Physische und psychische Gesundheit im Gefängniskontext) in den individuellen Lernprozess als wichtigstes Kernlernmaterial einbeziehen, mit einer MUSS-Note

	Nein	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">NACHRICHT AN DEN LERNENDEN</p>	<p>Mit Ehrenamtlichen-Programmen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ein gesundes Gefängnis zu schaffen, von dem Gefangene, Mitarbeiter und die Gemeinschaft profitieren. Alle Mitarbeiter, die in Gefängnissen arbeiten, benötigen ein Grundwissen</p> <p>Die Weitergabe dieser Kenntnisse an Ehrenamtliche erfordert jedoch einen tiefer gehenden Ansatz. Deshalb ist es wichtig, dass Sie in das Koordinierungsteam der Ehrenamtlichen eine medizinische Fachkraft aufnehmen.</p> <p>Ehrenamtliche müssen sich darüber im Klaren sein, wie sich das allgemeine Umfeld des Gefängnisses auf die Gesundheit auswirkt und wie ihr ehrenamtliches Engagement und ihre Einstellung das Wohlbefinden gefährdeter Menschen in Haft eher verbessern als beeinträchtigen können. Die Bedeutung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit für die öffentliche Gesundheit sollte hervorgehoben werden, und deshalb ist die Zusammenarbeit mit dem medizinischen Team von größter Bedeutung.</p>
		<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">WIRKUNG DES SYSTEMS</p>	<p>Bieten Sie an, Modul 6 (Physische und psychische Gesundheit im Gefängniskontext) herunterzuladen, damit es mit dem medizinischen Team des Gefängnisses besprochen werden kann, da es für eine individuelle Lernerfahrung nicht relevant ist</p> <p>Nehmen Sie Modul 6 (Körperliche und psychische Gesundheit im Gefängniskontext) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess auf.</p>
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5, wie gut Sie sich mit dem	1 bis 3	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">WIRKUNG DES SYSTEMS</p>	Binden Sie Modul 12 (Reimagine Volunteering - Creativity in Volunteering) in den individuellen Lernprozess als zentrales Lernmaterial ein, mit einer MUSS-Note

digitalen Aspekt des Ehrenamtlichen auskennen	4 bis 5	WIRKUNG DES SYSTEMS	Beziehen Sie Modul 12 (Ehrenamtliche Arbeit neu denken - Kreativität in der ehrenamtlichen Arbeit) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess ein.
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5, wie gut Sie den Nachhaltigkeitsaspekt eines Ehrenamtlichen-Programms verstehen	1 bis 3	WIRKUNG DES SYSTEMS	Binden Sie Modul 12 (Reimagine Volunteering - Creativity in Volunteering) in den individuellen Lernprozess als zentrales Lernmaterial ein, mit einer MUSS-Note
	4 bis 5	WIRKUNG DES SYSTEMS	Beziehen Sie Modul 12 (Ehrenamtliche Arbeit neu denken - Kreativität in der ehrenamtlichen Arbeit) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess ein.
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5, wie gut es Ihnen gelingt, die Gefängniskultur mit externen Personen zu kommunizieren	1 bis 3	WIRKUNG DES SYSTEMS	Beziehen Sie Modul 4 (Entwicklung des menschlichen Potenzials - die Rolle von Führung und Motivation) in den individuellen Lernprozess als Hauptlernmaterial ein, mit einer MUSS-Note
	4 bis 5	WIRKUNG DES SYSTEMS	Beziehen Sie Modul 4 (Entwicklung des menschlichen Potenzials - die Rolle von Führung und Motivation) als OPTIONAL in den individuellen Lernprozess ein.

Volpris.EU

Project number 2019-1-DE02-KA204-006497

This project has been funded with support from the European Commission, under the E+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Die Senatorin für
Justiz und Verfassung



Freie
Hansestadt
Bremen

Verein
Bremische
Straffälligenbetreuung



DGRSP
DEUTSCHE GEMEINSCHAFT DER ANWÄLTE FÜR STRAFRECHT

aproximar
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

